

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SENTOSA PLASTIK MEDAN

Karina Oktaviana Halim¹, Mona², Evelyn Loren³, Devi Wijaya⁴,
Ina Namora Putri Siregar⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Karinalim10@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti mengambil objek penelitian dari PT. Sentosa Plastik, pemilihan objek disebabkan karena terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan. Pelatihan adalah program yang diberikan kepada karyawan untuk menutupi kesejangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pengembangan karir adalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan. Dukungan pengembangan karir perlu ada untuk membantu meningkatkan semangat kerja yang ada dari karyawan. Jumlah populasi sebanyak 70 orang dan 30 orang diambil dari perusahaan lain untuk uji validitas. Adapun teori digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) ($68.635 > 3.09$) dengan nilai dan secara parsial (Uji-t) ($4.534 > 1.985$) dan ($3.785 > 1.985$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,3%.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan. Berbagai hal yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan di perusahaan beberapa diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan karir.

Pelatihan adalah program yang diberikan kepada karyawan untuk menutupi kesejangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan akan sangat mendukung adanya pelatihan dikarenakan pelatihan akan membantu karyawan menjadi lebih terampil dan produktif dalam menjalankan pekerjaan.

Pengembangan karir adalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan. Dukungan

pengembangan karir perlu ada untuk membantu meningkatkan semangat kerja yang ada dari karyawan. Pengembangan karir dibutuhkan sebagai dukungan kepada karyawan agar semangat di dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang mendapatkan pengembangan karir akan mampu bersikap loyal dalam bekerja kepada perusahaan.

PT Sentosa Plastik Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi plastik dan penjualan plastik. Produk yang diproduksi merupakan biji plastik yang akan diolah menjadi plastik siap pakai. Produksi juga dilakukan untuk plastik-plastik tenda. Perusahaan menjual produk ke toko-toko yang membutuhkan plastik sebagai pembungkus di daerah Kota Medan. Perusahaan mengalami penurunan penjualan pada beberapa bulan terakhir dikarenakan kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti telah mengambil judul skripsi dengan judul **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan"**.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan yang dilaksanakan belum berjalan dengan baik sehingga karyawan belum mendapatkan peningkatan kemampuan bekerja terlihat dari pelatihan yang sering tidak diikuti oleh karyawan dan mengakibatkan karyawan tidak mendapat materi pelatihan yang diberikan sepenuhnya.
2. Pengembangan karir yang belum merata di perusahaan membuat hasil kerja karyawan belum maksimal bagi perusahaan terlihat dari pengembangan karir yang belum merata di perusahaan.
3. Kinerja yang menurun dapat terlihat dari tidak tercapainya target penjualan di perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka menjadi permasalahan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan.
2. Bagi PT. Sentosa Plastik Medan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Sentosa Plastik Medan untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI
4. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti

selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

LANDASAN TEORI

Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rachmawati (2008:117), Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:212), pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara (2013:65), hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Teori Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2016:155), Pengembangan karier bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karier untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Menurut Achmad & Wahyono (2008:2), “pengembangan bertujuan mempersiapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan barunya. Di kondisi seperti itu pengembangan mutlak diperlukan agar hasil pelaksanaan kerja optimal.”

Menurut Priansa (2016:163), “Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan pegawai yang

memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:49), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain”.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah *explanatory*. Menurut Zulganef (2008:11) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Sentosa Plastik Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam pengambilan jumlah sampel akan menggunakan rumus *sampling jenuh* yaitu dengan menggunakan seluruh populasi, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 70 orang. Sementara uji validitas dilakukan kepada

30 responden diambil dari perusahaan sejenis yaitu PT Makmur Bintang Plastindo yang beralamat di Jalan Letda Sujono Komp Pergudangan SBC 1 No.11D Medan.

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2013:19), "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah".

Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu *item* dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*.

Menurut Torang (2013:290) "Pengujian untuk signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* = *n-k*, dalam *alpha* 0,05 didapat *r* tabel 0,361. Jika *r* hitung untuk *r* tiap butir pertanyaan tersebut bernilai positif dan lebih besar dari *r* tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013:30), Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*.

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 artinya reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 artinya reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 artinya reliabilitas baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	70	19.00	45.00	29.5571	7.19629
Pengembangan	70	18.00	44.00	30.5143	7.34007
Karir	70	19.00	46.00	31.2143	7.70637
Valid N (listwise)	70				

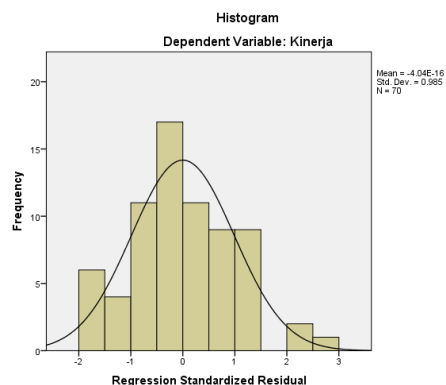
Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Pada Tabel 1 diketahui bahwa variabel Pelatihan (X_1) dengan sampel sebanyak 70 orang memiliki rata-rata sebesar 29,5571 nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 45,00 dengan standar deviasi 7,19629.

Variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan sampel sebanyak 70 orang memiliki rata-rata sebesar 30,5143, nilai minimum 18,00 dan maximum sebesar 44,00 dengan standar deviasi 7,34007.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 70 orang memiliki rata-rata sebesar 31.2143, nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 46,00 dengan standar deviasi 7,70637. Nilai minimum 19 didapatkan dari nomor responden 29 dan 40.

Uji Normalitas

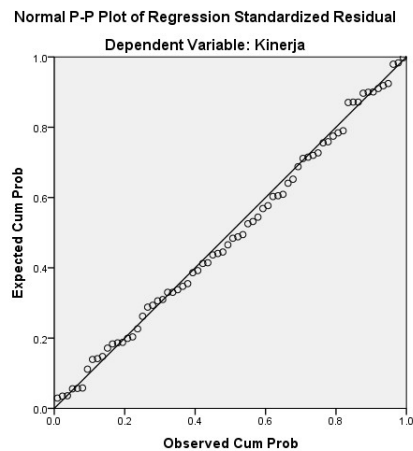


Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar 1 memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 2 Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Pada Gambar 2 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal. Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji *One Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41352364
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.045
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 2 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolineritas Coefficients^a

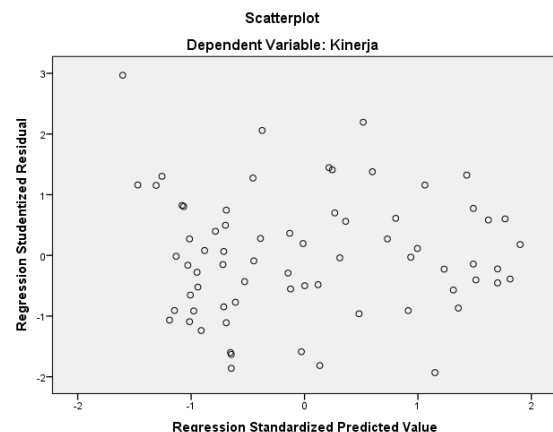
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.441	2.267
Pengembangan Karir	.441	2.267

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 3. hasil variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki nilai VIF sebesar 2.267 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,441 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

Adapun uji heteroskedastisitas dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode Uji *Glejser*.

Tabel 4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Glejser
Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	.000
Pelatihan	.083
Pengembangan Karir	.517

a. Dependent Variable: absut
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel pelatihan adalah sebesar 0.724 dan variabel pengembangan karir adalah sebesar 0.578. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.320	2.443		
Pelatihan	.512	.113	.441	2.267
Pengembangan Karir	.419	.111	.441	2.267

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3.320 + 0,512 \text{ Pelatihan} + 0,419 \text{ Pengembangan Karir}$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.662	4.47891

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 6 nilai *Adjusted R Square* adalah 0,623 artinya bahwa kemampuan variasi variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a				
Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	1376.861	68.635	.000 ^b
Residual	67	20.061		
Total	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 7 diperoleh hasil F_{hitung} 68.635 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh dari sumber probabilitas F_{tabel} yang tersedia yaitu 3,09 dari hasil ini diketahui $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Plastik

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			1.359	.179
Pelatihan	.478		4.534	.000
Pengembangan Karir	.399		3.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 8, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan (4.534) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98552) atau nilai *sig* t untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari α (0,05).
2. Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir (3.785) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98552), atau nilai *sig* t untuk variabel pengembangan karir (0,001) lebih kecil dari α (0,05).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Plastik
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Plastik
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: komunikasi, disiplin dan stress kerja
3. Bagi perusahaan harus membuat standar pelatihan yang lebih baik dengan menerapkan pelatihan dengan rutin, setelah itu adanya pengembangan karir yang jelas kepada semua karyawan diperlukan agar karyawan nyaman dalam bekerja.
4. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenudin dan Wahyono. 2008. Korespondensi Bisnis Indonesia. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi-10, Jilid-1. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, Ali Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jakarta: Laksana.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen. Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Media Group.
- Priansa, Donni Junni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua : Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi-1. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi-2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi Dan Manajemen. Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua, Bandung : Cv. Pustaka Setia,
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers,
- Yani, H.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.